26年末回答と今後の方針②

JLUニュース

No 1099（18－10）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 11月 05日

Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

アンケート実施中！

20日の山場を背景に再回答をめざす

11月4日の回答内容と今後の方針です。回答前文、団交内容は団交報告ニュースを見てください。

11/4 回答内容の続き

Ⅳ.「休暇取得についての要求」

(1)年次有給休暇

年次有給休暇の取得については、引き続き適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス変革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

(2)特定目的積立休暇

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。なお、2026年4月より健康診断再検査、人間ドック（会社の検診項目を包含する健診コース）、風水震火災を対象とするなど、取得条件を拡大しております。今後も、必要な見直しを実施してまいります。

(3)「季節特別休暇(SV)」

特別休暇に関しては、所定年間休日数および年次有給休暇付与数は世間水準と認識しており、現行で適切であると考えております。

Ⅴ.「転勤・単身赴任制度などに関する要求」

(1)「単身赴任」

人事異動は、事業計画上の資格の必要性、組織運営を含めた職務やポストニーズなどを加味したうえで実施しております。また、転勤により別居状態にある社員の単身赴任制度の適用期間は、事業の拠点が首都圏であるという観点を考慮して3年間としており、なお、2026年4月より、赴任後に結婚された社員に対しても要件を満たせば単身赴任補助の対象なるなど、単身赴任者の待遇改善に取り組んでおります。単身赴任補助は世間水準をふまえて設定しており、現行どおりといたします。

なお、別居特認航空券手配に関わる利便性向上を図るため、2025年10月より、有償航空券の手配を一部可能とする制度見直しを実施しました。

(2)社宅・寮

社宅制度は社員が首都圏地区で自宅を持つまでの準備として、若年層に入居いただくことを前提としています。そのうえで、地方や海外への赴任期間中、賃貸に出している等の理由で自宅に入居できない場合においては、賃貸借契約の一般的な契約期間である2年を基準として暫定入居期間を設定し、本来の入居資格の有無に関係なく入居いただいており、ご理解をお願いいたします。社有寮・社有社宅がある地域においては、経済性をふまえ会社が指定した物件に入居いただいており、ご理解をお願いいたします。なお、東京地区（成田地区を除く首都圏地区）における寮制度について、社員一人ひとりの価値観やライフスタイルの多様化をふまえ、2026年10月より、社有寮のほか、借上物件を選択することも可能とした制度への見直しを実施しました。

Ⅵ.「LT制度に関する要求」

社員やご家族の人生を豊かにする体験の充実を後押しするため、2026年4月に人的資本投資の一環として、従来の「教育研修」という枠組みから「福利厚生」へと抜本的に制度を見直し、国内線利用時の付与点数の大幅拡大などを行いました。これまで同様、制度の利用にあたっては「お客様優先」の考え方を前提として、利便性向上と持続的な制度運営の両立を目指してまいります。なお、JALオンラインに関しては、2025年10月にシステム内にある不要なデータを削除しスローレスポンス改善に向けた対応を実施しております。また、定年退職者に対しては、2026年8月より定年退職者トラベル制度を正式に導入いたしました。ファミリークーポンについては、ST制度の見直し（ST50廃止）に伴い、点数の変更（20点から48点への増点）を行っております。割引率については、現行で妥当と考えております。

Ⅶ.「職員・家族の健康に関する要求」

(1)「整備現業の定期健康診断」

現行で妥当であると考えており、ご理解をお願いいたします。なお、健診後に体調が思わしくない場合には、所属長等に申し出ることにより柔軟な勤務調整を行うべく、健診後の業務配慮に関する業務連絡を発信しておりますが、より実効性の高い対応策を引き続き検討してまいります。

(2)「インフルエンザワクチンの接種費用」

2019年度より社員本人のインフルエンザの予防接種について、日航健保による補助（2,000円）に加え、残額(本人負担分)の会社負担(上限 3,000 円)を継続しております。

Ⅷ.「その他の要求」

(1)「JALエンジニアリングを吸収合併」

日本航空は、JALグループの航空機の安全と品質を支えることを目的に、JALエンジニアリングを設立いたしました。

同社は、わが国を代表する航空機整備会社として、日本航空のみならずJALグループ航空会社の機材品質の向上に貢献しているとの認識です。

また、2017年度には、同社がJALグループ以外の航空会社から整備業務の管理の受託を開始し、これまで培っ

た技術を活かして中期経営計画の取り組みの一つ「日本の空への貢献」につなげることとしております。
引き続き、同社が JAL グループ、さらには日本の空を支える総合エンジニアリング企業として、社員がやりがいと誇りをもって仕事に取り組める環境を整えつつ、お客さまに安心と満足をお届けし、航空技術の発展と社会への貢献を果たすことに変わりはありません。

(2)「JAL グループ労組連絡会統一要求」
グループ各社の労働条件は、個社の労使で協議するものと認識しております。ご理解をお願いいたします。

回答分析

(1) 回答の特徴と問題点

- 私たちの回答指定日に回答が示されましたが、一時金は業績連動の通り、諸要求については、夏闘後の制度変更が記載されましたが、新たな改善はありませんでした。
- 今年の回答団交は上期決算発表後に設定されたため回答団交の前に HR now で一時金 2.5 ヵ月が示されていました。私たちは業績連動の仕組みがあっても柔軟に修正することを求めていましたが、迎えた回答指定日には何の上積みもなく、要求に応えることはありませんでした。
- マイカー通期の高速代や別居特任を含めた LT 制度について協議しましたが、会社は現行の精度を今すぐ変更する考えにはありません。
- 夏以降に新たに記載されたのは、熱中症対策としてのポロシャツのトライアル導入、国内出張パーディアムの見直し結果が 1 月に示されること、10 月の見直しに合わせて業務連絡が出されている首都圏の借上げ物件を選択できるようになったことなどです。定年退職者トラベルの正式導入はあったものの、これらを含め、要求に対する新たな改善回答はほとんどありませんでした

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- 業績連動により年末一時金が決定したとの業務連絡が発行され、JALFIO もすでにニュースで報じているとおり、社内では一時金が確定したものと受け止められます。JAL グループ内の航空連傘下の組合は、業績連動の仕組みが示されていても、一時金の上積みを求めてきました。ANA との支給水準の差について、会社も「正直なところ大きく、厳しい」と認識している一方、業績連動のメリットを強調しました。ただし、今後も現行方式を固定する考えではないとしています。
- 最近の団交では整備本部が参加するようになってきましたが、今年末も第 3 回目でようやく総務のグループ長が参加した程度です。整備現業が抱える具体的な問題点を会社に伝え、議論するのは第 4 回目以降となります。

取り巻く情勢

(1) 4 年連続の高水準賃上げへ　物価高を上回る改善を

連合は 27 年春闘で「6%中心、5%以上」の賃上げ目標を掲げ、経団連も賃上げの継続と社会全体への浸透を目指す方針を示しています。26 年春闘では大企業の賃上げ率が 5.37%となり、3 年連続で 5%台となりました。一方、賃上げが進んでも暮らし向きの改善を実感できない人は少なくありません。物価上昇は身近な生活にも及んでおり、牛丼などの食料品に加え、東京 23 区の単身向け賃貸住宅の平均家賃も 5 年間で約 1.5 倍に上昇しています。物価高に負けない賃上げを継続し、実質的な生活向上につなげられるかが、27 年春闘の大きな焦点となっています。

(3) JAL/ANA 上期決算　売り上げは過去最高に

航空大手 2 社の上期決算が出揃い、両社とも最終利益が前年同期を下回りました。燃料費は 2 社合計で前年同期比約 2,300 億円増加し、燃油サーチャージの引き上げでも補いきれない状況となっています。

JAL は純利益が前年同期比 42%減の 390 億円となり、4 年ぶりの低水準となりました。国際旅客需要の取り込みやマイル関連事業が利益を下支えしましたが、燃料費の増加などを補うには至りませんでした。

ANA も純利益が同 12%減の 670 億円となりました。国際線の旅客需要や AI 関連貨物の伸びが収益を支えたものの、燃料費・燃料税の増加が大きく影響しました。

闘いの意義と展望

アンケートを元にした 3.3 ヵ月+10 万円は、物価上昇の継続と職場の繁忙感を考えると大きすぎる要求ではありません。高いロードファクターが続く中、目標達成に向かって安全運航を支えている職場に対し、業績連動の仕組みを替える姿勢を見せません。6 月の期末手当もありますが、私たちは夏と年末に、その時に合わせた一時金をしっかり議論し、最大限支払うことを求めています。また、今後の団交では、整備職場の繁忙感を解消し、安全と品質を守れる職場づくりに向け整備本部と協議を進めます。所属組合に関わらずあらゆる職場の意見を集めて経営に伝えることが大切です。

航空連に集う多くの仲間が 20 日の山場に向け交渉を進めています。JAL グループも JFU、CCU、JGS 各労組と共にさらなる運動を続け、JALFIO や JALEC 労組を巻き込んだ世論作りができれば、今後の賃上げを含めた待遇改善につながります。私たちの運動が職場や会社を着実に動かしていることに確信を持ち、さらに組合への結集を強めていくことが展望となります。

山場へ向けての方針

(1)基本方針 「山場を背景に再回答を目指す」

賃上げが物価上昇に追いつかない中、過去に決定した建付け通りの一時金を提示し、全社員に波及する改善を行わない経営姿勢に強く抗議し、20 日の航空の山場を背景に、再回答を目指す。
山場の具体的対応方針は、次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2)宣伝で社内世論を築き、職討を強化し、団交で追求する

回答アンケート、職討で出来るだけ多くの職場の声を集め団交で追求します。あわせて、掲示板やニュース配布で、回答や経営姿勢の問題点を浸透させ、職場世論を高めていきます。山場へ向けての意思統一、団結を強化し、職場が明るく元気になれる再回答を目指します。

スト権賛成率（対組織）

	25年末	26春闘	26年末
投票率	88.5%	82.9%	83.3%
賛成率	85.3%	77.8%	80.7%

【日本航空ユニオンニュース　1099（18－10）号】